



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Sidang Skripsi
Strata 1 Pada Prodi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

FITRI LENI

NIM. 11775200154

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak mengaitkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Halal...a milik UIN Suska Riau

Sta...University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITRI LENI
NIM : 11775200154
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI PADA BIRO
 ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
 PROVINSI RIAU

Disetujui Oleh

KETUA PENGUJI

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

ANGGOTA

PENGUJI I

Rusdi, S.Sos, MA
 NIP. 19720906 200710 1 002

PENGUJI II

Abdiana Ilosa, S.AP, MPA
 NIP. 19870716 201503 2 003

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA

: FITRI LENI

NIM

: 11775200154

FAKULTAS

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

JURUSAN

: ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL

**: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI PADA BIRO
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI RIAU**

Disetujui oleh :

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA JURUSAN

Administrasi Negara

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, dan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengaitkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

OLEH :

FITRI LENI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Pekanbaru tepatnya pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau pada tahun 2021. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini 50 orang di biro administrasi pembangunan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pertimbangan penelitian yang dilaksanakan menggunakan sampel yang di gunakan sebagai sumber data primer dan sekunder. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai terdapat 4 indikator, yaitu kompensasi, promosi jabatan lingkungan kerja, pengembangan karyawan, yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu : 17 atau 34% sangat setuju kalau kompensasi, promosi jabatan lingkungan kerja, pengembangan karyawan, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dan 26 atau 54% responden menyatakan setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dan kemudian 5 atau 10% menyatakan kurang setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dan kemudian 2 atau 4% responden menyatakan tidak setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya 0 atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Kunci : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai, Motivasi Kerja



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak milik UIN Suska Riau
State of Ham University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamua'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah mwlimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Studi Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Qasim Riau.

Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari bantuan, dorongan, bimbingan serta do'a dari semua pihak yang turut terlibat selama penelitian, penyusunan, hingga sampai sidang skripsi. Hal tersebut menggugah kesadaran akan keterbatasan dan kemampuan penulis yang diharapkan pada luasnya ilmu dan pengetahuan, pentingnya arti persahabatan serta kebersamaan dalam berbagai macam perbedaan untuk membangun dan meningkatkan pengetahuan.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT karena berkat rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Dr.Drs.H. Muh. Said HM, M.Ag, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
3. Dr.Leny Nofianti, M.S., SE., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Kepala Jurusan Administrasi Negara sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, dan pengarahan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Semua Bpak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
6. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta Ayahanda M.Nazir dan Ibunda Rosmiati serta keluarga besar yang senantiasa menyertai ayunan langkah dengan iringan do'anya dan yang telah memberikan dukungan, motivasi, mengajarkan kesabaran, ketegaran dan pantang menyerah selama penulis mengikuti pendidikan ini.
7. Terimakasih juga untuk teman dan sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu, mendoa'akan, dan memberikan dukungan kepada penulis.
8. Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Pastinya tak henti-henti penulis sampaikan semoga amal baik semua pihak mendapat balasan yang berlipat ganda dari sang pencipta yang pengasih dan penyayang Allah SWT. Aamiin.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamua'alaikum Wr. W.b

Pekanbaru, April 2021

Hormat Penulis

FITRI LENI

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II KERANGKA TEORI	11
2.1 Aparatur Sipil Negara	11
2.2 Motivasi	12
2.2.1 Pengertian Motivasi	12
2.2.2 Unsur Penggerak Motivasi	13
2.2.3 Tipe-tipe Motivasi	14
2.2.4 Faktor-faktor motivasi	16
2.2.5 Teori-teori Motivasi	19
2.2.6 Metode Motivasi	24
2.2.7 Manfaat Motivasi	25
2.3 Motivasi Dalam Pandangan Islam	26
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Definisi Konsep	32
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2 Jenis dan Sumber Data	36
3.2.1 Jenis Penelitian	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.2.2.1 Sumber Data	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Informan Penelitian	39
3.5 Teknik Analisis Data	39
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	41
4.2 Sejarah Singkat Biro Administrasi Pembangunan	41
4.2 Visi Dan Misi Biro Administrasi Pembangunan	42
4.3 Bagian / Unit Kerja Biro Administrasi Pembangunan	45
4.4 Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Administrasi Pembangunan	47
4.5 Deskripsi Umum tentang Ruang Lingkup Biro Administrasi Pembangunan	48
4.6 Uraian Tugas Bagian/Unit Kerja Biro Administrasi Pembangunan	49
4.6.1 Biro Administrasi Pembangunan terdiri atas	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
5.1 Deskripsi Data Identitas Responden.....	65
5.2 Deskripsi mengenai motivasi pegawai	67
5.3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ..	69
5.3.1.Kompeksasi.....	69
5.3.2 Promosi jabatan	73
5.3.3Lingkungan Kerja	75
5.3.4Pengembangan Karyawan/ Pegawai	78
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1	Laporan Absensi Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Selama Tahun 2020	6
Tabel 1.2	Data Laporan Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Selama Tahun 2020	7
Tabel 1.3	Skala Penilaian Kinerja Karyawan	8
Tabel 2.1	Konsep Operasional	34
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel	39
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pegawai yang Ada Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	68
Tabel 5.6	Tunjangan Jabatan Struktural	71
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Motivasi Kerja yang Berdasarkan Pada Kompensasi Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	72
Tabel 5.8	Daftar gaji yang diterima pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	73
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Faktor Motivasi Kerja yang Berdasarkan Pada Promosi Jabatan	74



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja yang Ada Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	75
Tabel 5.11 Investaris Kantor Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	76
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karyawan Yang Ada Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	79
Tabel 5.13 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Pernyataan Responden Mengenai Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial, kompleksitas manusia dengan segala kebutuhannya yang beraneka ragam tidak mungkin lagi untuk bekerja sendiri, manusia harus menjalin hubungan dengan manusia lainnya. Menjalinkan hubungan berarti manusia harus menggunakan berbagai jalur organisasional dimana cara tersebut dinilai efektif. Memang tidak bisa disangka ada kebutuhan tertentu yang masih dapat diproduksi oleh seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Misal, seorang petani menghasilkan kebutuhan pangan bagi dirinya sendiri, tetapi tidak seluruhnya.

Dalam kehidupan, seseorang memerlukan uang untuk membeli berbagai kebutuhan hidupnya. Dengan demikian seseorang harus memiliki berbagai sumber penghasilan atau memiliki pekerjaan untuk memperoleh penghasilan tertentu. Motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi untuk memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks (Sondang P. Siagian, 1995:79).

Seseorang yang bergabung di dalam suatu organisasi, baik pemerintah maupun non pemerintah memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk memberikan hasil kerja yang baik. Meskipun perkembangan teknologi informasi memegang peran penting dalam keberhasilan suatu



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

organisasi, namun aspek manusia menempati posisi yang paling sentral dalam kehidupan organisasi dalam arti bahwa keberhasilan maupun kegagalan seseorang dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh unsur manusia itu sendiri.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan di instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi yang bisa meningkatkan disiplin kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan bisa memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya tidak memuaskan.

Tantangan utama yang dihadapi suatu organisasi adalah bagaimana mengelola SDM dalam organisasi secara efektif dan berupaya menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif. Organisasi publik mempunyai misi yang sangat mulia yaitu memberikan pelayanan kepada warga negara, memberikan perlindungan dan rasa aman, mewujudkan kesejahteraan sosial dan keadilan. Organisasi publik sebagai lembaga-lembaga negara, instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya sangat kompleks.

Ruang lingkup pegawai yang teramat luas dan kompleks ini mencakup seluruh warga negara yang harus dilayani, serta kompleksnya urusan yang harus diselenggarakan dengan demikian organisasi publik dihadapkan pada tuntutan pertanggungjawaban yang cukup rumit.

Pertanggungjawaban yang harus dilakukan adalah meliputi pertanggungjawaban internal dan eksternal. Pertanggungjawaban internal berupa pertanggungjawaban administratif, sedangkan pertanggungjawaban eksternal meliputi pertanggungjawaban hukum, pertanggungjawaban publik dan pertanggungjawaban moral. Pertanggungjawaban administratif merupakan pertanggungjawaban atas sistem dan prosedur yang benar, artinya segala kegiatan dilakukan tanpa menyimpang dari peraturan teknis yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Pertanggungjawaban hukum adalah bahwa segala kegiatan yang dilakukan benar jika dibuktikan melalui kegiatan hukum atau tidak cacat hukum.

Pertanggungjawaban publik adalah bahwa segenap kegiatan yang dilakukan dapat diterima dan diakui kebenarannya oleh masyarakat luas. Sedangkan pertanggungjawaban moral adalah semua aktor yang bertugas dan kegiatan yang dilakukan benar jika diukur dengan standar moral. Akan tetapi dalam perkembangannya, masyarakat menilai kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Beberapa dari pegawai tersebut beranggapan bahwa bekerja di pemerintahan tidak perlu bekerja secara maksimal karena gaji telah ditetapkan dan tunjangan juga diberikan. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan apa yang dihasilkan dari tanggung jawab pegawai tidak memberikan nilai positif bagi tujuan organisasi. Salah satu faktor yang

mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan kuat yang berasal dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya.

Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik. Dia akan Bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, pekerjaannya dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan. Serta Senang dalam melakukan pekerjaannya karena adanya motivasi yang mendorongnya dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan Seseorang yang tidak memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang tidak baik bagi kehidupannya. Motivasi kerja pegawai dapat menurun apabila :

- a. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas.
- b. Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar.
- c. Imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- d. Tidak mendapatkan pengakuan atas kinerja atau hasil positif yang dilakukan.
- e. Terlalu terbebani dengan terlalu banyak tugas



sekaligus yang membuat pegawai kehilangan konsentrasi tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Oleh karena itu, setiap orang sangat membutuhkan motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini, agar pegawai tidak mudah putus asa dan merasa down. Serta dapat cepat bangkit saat mengalami kegagalan.

Pada Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 54 Tahun 2019 Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Sekda Provinsi Riau menyusun konsep kebijakan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan atas pelaksanaan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, layanan pengadaan dan pengendalian pembangunan serta bina usaha jasa.

Biro Administrasi Pembangunan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan dan pengkoordinasian konsep kebijakan Kepala Daerah dalam hal pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, koordinasi, monitoring, evaluasi, pengendalian, kebijakan, layanan pengadaan barang/jasa pemerintah dan pelaporan pembangunan, serta pembinaan usaha jasa;
2. Penyelenggaraan fasilitasi, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah dibidang layanan pengadaan barang/jasa pemerintah, bina usaha jasa dan pelaksanaan administrasi pembangunan daerah.

Untuk menjalankan tupoksi biro administrasi pembangunan maka para pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar tercapai nya tujuan pada biro tersebut. Di Biro Administrasi Pembangunan penulis menemukan



Hal Disiplin Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adanya gejala-gejala yang memperlihatkan kurangnya semangat kerja pegawai.

Hal tersebut ditunjukkan dengan:

1. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai dalam konteks alpha tanpa keterangan pada setiap bagian hal ini tidak terlepas dari kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya dalam hal laporan kehadiran setiap harinya, hal ini dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Laporan Absensi Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Selama Tahun 2020

No	Bulan/Hari	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari x Jumlah Pegawai	Jumlah ASN Tidak Masuk Kantor Dalam 1 Bulan	Persentase (%)
1.	Januari (21 Hari Kerja)	50	714	140	19,61
2.	Februari (19 Hari Kerja)	50	646	120	18,58
3.	Maret (22 Hari Kerja)	50	748	95	12,70
4.	April (21 Hari Kerja)	50	714	165	23,11
5.	Mei (19 Hari Kerja)	50	646	190	29,41
6.	Juni (21 Hari Kerja)	50	714	170	23,81
7.	Juli (19 Hari Kerja)	50	646	166	25,70
8.	Agustus (20 Hari Kerja)	50	680	185	27,21
9.	September (21 Hari Kerja)	50	714	171	23,95
10.	Oktober (21 Hari Kerja)	50	714	133	18,63
11.	November (21 Kerja)	50	714	190	26,61
12.	Desember (20 Hari Kerja)	50	680	176	25,88

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Pembangunan Setda Provinsi Riau Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih tinggi nya tingkat ketidakhadiran pegawai di biro administrasi pembangunan menunjukkan tidak semangatnya pegawai dalam bekerja yang mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Semangat kerja pegawai merupakan awal dari pencapaian target menuju keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai

tujuan. Disamping adanya tingkat absensi yang tinggi, penulis juga melihat gejala lain yaitu:

2. Masih rendahnya tingkat capaian kinerja pegawai di biro administrasi pembangunan dan kinerja pegawai yang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Laporan Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Provinsi Riau Selama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Bobot	Capaian	% Capaian	Hasil
1	2	3	4	5	6
1	Apel dan peringatan hari besar	100	80	80,00	Baik
2.	Kehadiran	100	60	60,00	Kurang
3.	Sasaran Kinerja Pegawai	100	70	70,00	Cukup
4.	Disiplin kerja	100	60	60,00	Kurang
5.	Perilaku kerja	100	69	69,00	Cukup
	Jumlah		339		
			67,8		Cukup

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Biro Pembangunan Setda Provinsi Riau Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja biro administrasi pembangunan sekretariat daerah provinsi riau mengalami penurunan kinerja. Jumlah yang telah di hitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. secara keseluruhan pencapain kinerja masih 69,8% hal ini masih di katakan dalam kategori cukup, yang menandakan masih rendah nya tingkat motivasi kinerja pegawai di mana standar yang di tetapkan oleh Biro Administrasi Pembangunan yaitu 90% dari 100%.

Tingkat pencapaian kinerja karyawan pada biro administrasi pembangunan dinilai dengan tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil	Kategori
≤ 50	Buruk
51 - 60%	Kurang
61 - 75 %	Cukup
76 - 90 %	Baik
91-100 %	Sangat Baik

Sumber : Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan uraian ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan ilmu dan teori yang di dapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

2. Secara praktis

Diharapkan akan memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkepentingan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dari penulisan ini, penulis membagi ke dalam enam bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas dan menguraikan tentang latar belakang masalah. Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, secara sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan peneliti lakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran singkat Biro Administrasi Pembangunan, Keberadaan Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau, kemudian juga memaparkan struktur organisasi di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau, visi dan misi serta uraian tugas di Biro Administrasi Pembangunan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa mengenai hasil penelitian berdasarkan penelitian di lapangan.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi subyek penelitian agar bisa lebih baik kedepannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai ASN bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Stanley Vance (1982) mengatakan bahwa pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Robert Dubin (1985) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Motivasi oleh penulis sendiri diartikan sebagai suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu untuk melakukan suatu tindakan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan tanpa adanya paksaan.

Maslow (1984) menyatakan keberhasilan kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi yang ada didiri seseorang. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Pengertian lain mengenai motivasi diungkapkan Siagian (2004:138) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.2 Unsur Penggerak Motivasi

Unsur-unsur penggerak motivasi ini merupakan alasan-alasan mengapa pegawai termotivasi untuk bekerja. Menurut Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (2005:268-269) terdapat unsur-unsur penggerak motivasi antara lain :

1. Kinerja (achievement), seseorang yang memiliki keinginan kerja sebagai suatu kebutuhan atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan (recognition), penghargaan atas suatu kinerja yang lebih dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk penghargaan atau medali dapat menjadi perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.
3. Tantangan (challenge), adanya tantangan yang dihadapi merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang tidak menantang atau dengan mudah dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang bahkan biasanya cenderung menjadi kegiatan rutin.

4. Tanggung jawab (responsibility), adanya rasa ikut memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk bertanggung jawab.
5. Pengembangan (development), pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan maju merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.
6. Keterlibatan (involvement), rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi.
7. Kesempatan (opportunity), kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

2.2.3 Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan di sini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah seperti tersebut di bawah ini :



1. Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja di dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Dengan demikian motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkit motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

4. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

2.2.4 Faktor-faktor motivasi

Menurut (Nitiseminto, 1997:99) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, 2005: 119). Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang memberikan kontribusi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dalam mewujudkan tujuannya melalui kerja yang disebut kerja (Nawawi, 2000 :23)

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2002) terdiri dari 2 (dua) yaitu:

1. Kompensasi Langsung (direct compensation) Kompensasi langsung terdiri:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

c. Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2. Kompensasi Tidak Langsung (*undirect compensation*) Kompensasi tidak langsung merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tidak langsung dalam bentuk dana pensiun, tunjangan hari raya, kesejahteraan pegawai jamsostek dan pelayanan kesehatan, fasilitas olahraga, darmawisata tahunan dan lain-lain.

- a. Promosi jabatan

Promosi jabatan Promosi jabatan adalah pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang menuaskan (Sukarno, 2004: 83)

- b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1997: 104).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- c. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

d. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

e. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan adalah proses mengidentifikasi potensi pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karyawan dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (performance appraisal).

2.2.5 Teori-teori Motivasi

Dalam ilmu manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dikenal beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ A theory of human motivation ” Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (Social Needs) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Pengakuan (Esteem Needs) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sesuatu. Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif, tak terkecuali berlaku juga pada manajemen perguruan tinggi

b. Teori McClelland

Dalam teori ini dikemukakan bahwa kebutuhan manusia digolongkan ke dalam tiga jenis yaitu keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi. Menurut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasibuan (1996 : 231) ada tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan apabila pemimpin akan memotivasi para pegawainya. Adapun tiga macam kebutuhan itu adalah :

1. Kebutuhan akan Prestasi (Need for Achievement) Kebutuhan prestasi adalah kebutuhan untuk selalu meningkatkan hasil kerja dan mutu kerjanya serta selalu ingin menonjol di kalangan sesamanya.
2. Kebutuhan Afiliasi (Need for Affiliation) Kebutuhan yang menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan berafiliasi ini adalah kebutuhan yang bersifat sosial, senang bergaul dengan sesama dan bersifat penolong terhadap sesama.
3. Kebutuhan akan Kekuasaan (Need for Power) Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemauan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

c. Teori Motivasi Vroom 1964 (Teori Harapan)

Victor H. Vroom (1964), dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation* mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.

Dengan kata lain, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Teori dari Vroom tentang Cognitive Theory of Motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu)
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kedosenan membantu para dosen dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para dosen tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

d. Teori Pembelajaran (*Learning Theory*)

Dasar pemikiran teori ini adalah bahwa pimpinan dapat meningkatkan motivasi pegawai dan kinerjanya dengan cara menghubungkan hasil yang akan diterima karyawan dengan kinerja yang dihasilkan melalui perilaku yang diinginkan oleh organisasi dan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Di sini pimpinan mencoba mengarahkan perilaku para pegawai kepada kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi melalui stigma pemikiran yang telah ditanamkan kepada pegawai bahwa kinerja yang tinggi akan memperoleh hasil yang baik dan berharga.

Salah satu teori yang termasuk dalam teori pembelajaran adalah operant conditioning theory yang dikembangkan oleh B.F Skinner. Menurut teor ini seseorang akan belajar untuk melakukan perilaku tertentu yang akan membawa dirinya memperoleh konsekuensi yang diinginkan dan seseorang akan menghindari melakukan perilaku yang akan mendatangkan konsekuensi yang tidak diinginkan. (Solihin, 2009 : 159).

2.2.6 Metode Motivasi

Ada dua metode yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai :

1. Metode langsung, yaitu motivasi materil dan motivasi nonmaterial yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sta: Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.

2. Metode tidak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya seperti fasilitas yang mendukung teknis dalam bekerja, ruangan kerja yang nyaman, dan lain-lain.

2.2.7 Manfaat Motivasi

Motivasi dalam diri seorang pegawai akan sangat bermanfaat karena hal tersebut menyebabkan pegawai dapat menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai tersebut supaya giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting kepada pimpinan yang membagikan pekerjaannya kepada pegawai untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. (Hasibuan, 1987 : 160).

Manfaat motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi itu sendiri, seperti :

1. Dapat mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Dapat mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja pegawai
5. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Dapat mengefektifkan pengadaan pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Dapat menciptakan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku Hal-hal yang telah diuraikan di atas merupakan manfaat dari motivasi bagi pegawai yang tentu saja, selain untuk memuaskan kebutuhannya, tentu saja untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Motivasi dalam islam ialah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad SAW dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberi julukan “*uswatun khasanah*” yang artinya suri tauladan yang baik.

Rasulullah adalah contoh sosok motivator yang dapat menjalankan perannya sebagai Rasul, kepala keluarga, pedagang, dan guru bagi segenap umat muslim tanpa menomorduakan salah satu nya, maka patut jika kita menjadikan beliau sebagai motivator dalam beribadah.

Dalam ajaran agama islam seorang yang bekerja merupakan salah satu kewajiban dan bernilai ibadah dimata Allah SWT. Dengan niat bekerja sesuai



dengan motivasi ibadah, seseorang mampu mengimplementasikan dua sisi urusannya sekaligus yaitu dunia dan akhirat, islam juga tidak menutup salah satu dari kedua nya melainkan harus diimbangi antara urusan dunia dan akhiratnya, dalam firmanNya Allah SWT merangkan melalui surat Al Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۚ

Artinya : Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melup akan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qasas-77).

Jika dilihat dari ayat diatas, ayat tersebut menerangkan bahwa manusia didunia diberi hak oleh Allah SWT untuk mencari kebahagiaan dengan jalan yang telah ditentukan yang baik dan buruknya menurut islam. Dengan bekerja yang halal manusia juga berhak untuk memperoleh hasil yang terbaik berdasarkan apa yang telah diperbuatnya dan berguna kepada orang lain. Dalam ayat tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwa kehidupan didunia juga menentukan sebagaimana nantinya manusia di akhirat, pertanggung jawaban atas apa yang telah ditanggungkan pada manusia tersebut baik pada dirinya sendiri maupun tanggung jawab atas keluarganya nanti. Dengan kata lain hal ini sering juga disebut tentang bagaimana cara manusia dalam mencari nafkah atau rezeki bagi dirinya maupun keluarganya.

Allah telah mencukupkan kebutuhan manusia didunia dalam berbagai karuniannya, dan manusia juga harus berusaha dan bekerja dalam mencari semua itu demi kehidupannya didunia dan nantinya di akhirat. Motivasi dalam mencari



© Hak Cipta Ditangguhkan UIN Suska Riau
Hak Cipta Ditangguhkan UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rezeki, sebenarnya telah melekat dalam diri manusia baik itu yang beragama islam maupun yang tidak beragama islam, hal ini dikarenakan tidak luputnya setiap manusia dari sifat lahiriahnya yaitu rasa yang selalu menginginkan dan memperoleh yang terbaik selama kehidupannya di didunia. Seperti yang menyangkut penjelasan dalam surat al-Qasas ayat 77, hal ini memang diperbolehkan asalkan masih di jalan syariat islam.

Dalam surat lain Allah juga berfirman :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: *Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.* (Q.S. Al Imran: 139)

Allah telah menyebutkan bahwa tidaklah patut bagi mereka untuk lemah dan bersedih padahal mereka itu paling tinggi kedudukannya dalam keimanan dan mereka mengharap pertolongan Allah dan pahalaNya. Karena itu seorang Mukmin yang mengharapkan sesuatu yang telah dijanjikan oleh Allah berupa balasan duniawi dan ukhrawi tidaklah patut baginya hal tersebut. Oleh karena itu, Allah berfirman, “padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” Kemudian Allah menghibur mereka karena mereka telah menderita kekalahan, dan Allah menjelaskan tentang hikmah-hikmah yang agung yang berkaitan dengan hal tersebut.

Dan tidak diperkenankan senantiasa memandang diri sebagai orang yang buruk atau penuh kekurangan, setiap manusia mendapat anugrah dari Allah berupa kelebihan dan kelemahan masing masing. Berfikir negatif terhadap diri



sendiri menandakan kurang nya rasa syukur. Maksimalkan kelebihan yang anda punya untuk kebaikan dan jadikan kekurangan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau telah di lakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, hasil dari beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sukardi (2010) Peranan motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi dan seberapa besar peranan motivasi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian ini adalah Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, jika motivasi karyawan meningkat, maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat pula. Kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk pencapaian organisasi. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi tidak akan mau begitu saja meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung, serta tidak akan melanggar peraturan yang ada.
2. Ahmad Yani (2013). Peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wina Dumai . Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui bagaimana peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah Pentingnya motivasi karyawan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memang harus diutamakan, karena tidak ada kata lain untuk menunjang kinerja yang baik maka diperlukan modal semangat yang tinggi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja yang baik dan optimal akan tercapai.

3. Ade Hermawan (2016) Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota banjarbaru. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Banjarbaru. Hasil penlitian ini adalah Motivasi kerja (motif dan motivator) berperan dalam meningkatkan kinerja (kualitas dan kuantitas kerja) pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. Peran motif dalam peningkatan kinerja adalah pegawai bekerja Menjadi lebih baik, memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat sesuai tufoksi, meningkatkan kinerja, menimbulkan minat berprestasi. Peran motivator dalam peningkatan kinerja adalah Memberikan semangat kerja, memberikan arahan, perbaikan karier, persaingan untuk maju, hubungan kedekatan atasan-bawahan .
4. Suhaemi Suaib (2016) Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini adalah Motivasi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu karena pengaruh motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja kurang maksimal.

Pentingnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya. Demikian juga faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu adalah kinerja para pegawai akan baik dan maksimal yang apabila selalu diberikan dari pimpinan sehingga mereka bekerja maksimal dan benar sesuai tugas masing-masing.

2.6 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah untuk membangun persamaan persepsi dan pengertian serta menghindari terhadap istilah yang digunakan pada judul ini.

Adapun yang menjadi definisi konsep pada penelitian ini adalah :

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan kuat yang berasal dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut kerja (Nawawi, 2000: 23).

b) Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang memuaskan (Sukarno, 2004:

83)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1997: 104).

d) Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan mengandung pengertian sebuah usaha untuk melaksanakan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan prestasi di masa kini atau masa akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan prestasi di masa kini atau akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan (Dessler, 2002:27).

2.7 Operasional Konsep

Konsep operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Masri Siangarimbun, 1989:46), sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui, indikator apa saja yang diketahui sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Tabel 2.1
Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	1. Kompensasi	1. Memperoleh kompensasi yang memadai 2. Pemeberian gaji tepat pada waktunya 3. Kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai
	2. Promosi jabatan	1. Pekerjaan yang tetap 2. Status kedudukan dalam jabatan tertentu 3. Adanya jaminan karir yang jelas
	3. Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja yang baik dan bersih 2. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
	3. Pengembangan karyawan	1. Adanya pelatihan kerja 2. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai

2.8 Kerangka Berfikir

Uma sekaran dalam Sugiono (2008:65) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam gambar berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai
Biro Administrasi Pembangunan Sekreariat Daerah
Provinsi Riau

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai :

- a. Kompensasi
- b. Promosi jabatan
- c. Lingkungan kerja
- d. Pengembangan karyawan

Meningkatnya motivasi kerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian tersebut dilaksanakan. Tujuan ditetapkannya lokasi penelitian agar diketahui dengan jelas objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menetapkan lokasi penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang di ambil yaitu di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan yaitu di mulai pada bulan Agustus sampai Oktober 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai biro administrasi pembangunan penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat mengenai masalah yang dihadapi.

Menurut Sugiyono (2009:15), metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

3.2.2 Sumber Data

Data adalah sekumpulan keterangan atau fakta mentah berupa simbol, angka, kata-kata, atau citra, yang didapatkan melalui proses pengamatan atau



pencarian ke sumber-sumber tertentu. Jenis data dari penelitian ini adalah data kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiono (2008:14) data kualitatif adalah data yang di nyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.

Bila dilihat dari sumber datanya, maka menurut Hasan (2004:19) pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder . sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini antara lain berupa:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung (Sugiyono, 2014 : 224). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seperti kepala biro, pegawai PNS, pegawai non PNS, Pegawai Plt.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data pendukung yang di peroleh dari sumber lain yang atau lewat perantara lain yang berkaitan dengan penelitian Sugiyono, (2014 : 224). Data-data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, artikel-artikel, serta dokumentasi berupa rekaman suara dan foto-foto sebagai bukti penelitian yang dapat mendukung dan menjelaskan masalah yang sedang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Melalui teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dari penelitian. Untuk memperoleh data adapun sumber data dari penelitian ini adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kuisioner

Menurut sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada pegawai untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai dalam bekerja.

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Pembangunan.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2015: 204) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

d. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku,

arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi. Dengan pengertian ini maka informan dapat dikatakan sama dengan responden, apabila pemberian keterangannya karena dipancing oleh pihak peneliti (Arikunto, 2006: 145).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maka populasi dan sampel tidak digunakan, tetapi menggunakan informan key (informan kunci). Sebagaimana yang dikemukakan menurut Sugiono (2005:96) yang menjelaskan sampling purposive merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yakni dengan pertimbangan yang menjadi sampel adalah pihak yang mengetahui dan mengerti tentang masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Key Informan pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

NO	Key Informan	Jumlah
1.	Kepala Biro	1
2.	Kepala Bagian	3
3.	Kasubbag	3
4.	PNS	5
5.	THL	10

Sumber: *Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Tahun 2020*

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Komaruddin teknik analisis data adalah suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan sesuatu keseluruhan untuk dijadikan menjadi komponen sehingga agar lebih mengenal tanda-tanda komponen, hubungan antara satu



dengan yang lain dan juga fungsi masing-masing didalam satu keseluruhan yang sudah teratur.

Adapun tehnik analisa yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Jalaludin, 2004 ; 24-25) jadi berdasarkan pemaparan diatas jelaslah bahwa tehnik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu data akan diteliti dan dijelaskan dengan apa adanya sehingga mendapat suatu pemahaman.

Dimana analisis data secara kualitatif deskriptif yaitu suatu cara analisis terhadap data dan informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dikumpulkan secara mendalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasil. Analisa kualitatif ini dicari antra hubungan antara hubungan fenomena-fenomena yang ada berdasarkan data informasi yang telah dikumpulkan serta berpedoman kepada landasan teori dan kebijakan yang menjadi gambaran secara lengkap mengenai objek penelitian dan fenomena-fenomena yang melingkupinya sehingga diperoleh penjelasan tentang pokok permasalahan serta membantu mencari pemecahan yang baik dan tepat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Biro Administrasi Pembangunan

Biro Administrasi Pembangunan merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Provinsi Riau yang berada pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dan di jabarkan dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 11 tahun 2009 tentang uraian tugas Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Unit Kerja Biro Umum bertempat di lingkungan Kantor Gubernur Riau yang beralamat Jl. Jend Sudirman No. 460, Pekanbaru-Riau.

Seiring dengan berhembusnya “angin reformasi” telah memberikan perubahan yang drastis terhadap negeri ini, tidak terkecuali di Provinsi Riau sendiri. Salah satu perwujudannya adalah dengan diberlakukannya pelaksanaan otonomi daerah yang mulai di laksanakan pada tanggal 1 Januari 2001. Hal ini berimplikasi terhadap timbulnya daerah-daerah baru di Indonesia, dari 27 Provinsi pada awalnya sekarang sudah menjadi 32 Provinsi. Tidak terkecuali Provinsi Riau, terhitung mulai tanggal 1 Juli 2004 Kepulauan Riau resmi menjadi provinsi ke 32 di Indonesia, itu berarti Provinsi Riau yang dulunya terdiri dari 16 Kabupaten/Kota sekarang hanya menjadi 12 Kabupaten/Kota. Kabupaten kabupaten tersebut adalah :

1. Kotamadya Pekanbaru ibukotanya Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kotamadya Dumai ibukotanya Dumai
3. Kabupaten Indragiri Hulu ibukotanya Rengat
4. Kabupaten Kuantang Singingi ibukotanya Teluk Kuantan (pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu)
5. Kabupaten Indragiri Hilir ibukotanya Tembilahan
6. Kabupaten Kampar ibukotanya Bangkinang
7. Kabupaten Pelalawan ibukotanya Pangkalan Kerinci (pemekaran dari Kabupaten Kampar)
8. Kabupaten Rokan Hulu ibukotanya Pasir Pengaraian (pemekaran dari Kabupaten Kampar)
9. Kabupaten Bengkalis ibukotanya Bengkalis
10. Kabupaten Siak ibukotanya Siak Sri Indrapura (pemekaran dari Kabupaten Bengkalis)
11. Kabupaten Rokan Hilir ibukotanya Bagan Siapi-api (pemekaran dari Kabupaten Bengkalis)
12. Kabupaten Kepulauan Meranti ibukotanya Selat Panjang (pemekaran dari Kabupaten Bengkalis)

4.2 Visi Dan Misi Biro Administrasi Pembangunan

a. VISI

"Terwujudnya Provinsi Riau sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin, di Asia Tenggara Tahun 2025".

b. MISI

1. Mewujudkan Provinsi Riau sebagai pusat kegiatan perekonomian adalah mendorong dan membangun kegiatan dan prasarana ekonomi serta menciptakan pusat-pusat lintasan darat, laut dan udara bagi Pulau Sumatera, Indonesia, dan Kawasan Selat Malaka.
2. Mewujudkan perekonomian yang berkelanjutan dan berdaya saing adalah meningkatkan pertumbuhan dan ketahanan ekonomi dan pendapatan daerah berbasis pada potensi sumberdaya daerah terbarukan melalui pengembangan sektor ekonomi unggulan di luar minyak dan gas serta ekonomi kerakyatan berbasis potensi lokal dan masyarakat.
3. Mewujudkan keseimbangan pembangunan antar wilayah adalah mempersempit disparitas pembangunan antar wilayah melalui pendistribusian pembangunan pusat-pusat kegiatan dan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi, mengintegrasikan infrastruktur transportasi antar moda, mendistribusikan pembangunan prasarana wilayah lainnya, dan pembangunan sumberdaya manusia yang seimbang antar wilayah di Provinsi Riau.
4. Mewujudkan kerjasama pembangunan antar wilayah adalah membangun dan memperkuat koordinasi dan kerjasama pembangunan antar kabupaten/kota dalam Provinsi, antar Provinsi, dan antar Negara dalam bidang infrastruktur, ekonomi, sosial, budaya, dan lingkungan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi Pemerintah daerah adalah membangun dan memperkuat tata kelola pemerintah dan pembentukan aparatur yang berkemampuan tinggi, professional, bersih dan beribawa.
6. Mewujudkan dukungan sistem informasi pembangunan yang handal adalah membangun sistem informasi pembangunan, pendapatan dan informasi yang lengkap, akurat dan dapat diakses oleh seluruh pihak melalui pemanfaatan teknologi maju guna mendukung pembangunan.
7. Mewujudkan masyarakat Riau yang mandiri dan sejahtera adalah meningkatkan Kualitas hidup masyarakat dan sumberdaya manusia Riau melalui pendidikan, pelayanan kesehatan, pembinaan etika, moral dan budaya serta meningkatkan kehidupan sosial-ekonomi melalui pemberdayaan dalam rangka pengentasan kemiskinan dan pemerataan pembangunan.
8. Mewujudkan kebudayaan Melayu sebagai payung kebudayaan adalah penyediaan sarana dan prasarana pusat referensi dan pusat promosi kebudayaan melayu dan membina serta memberdayakan Budaya Melayu sebagai alat pemersatu tanpa menghilangkan jati diri dalam rangka mewujudkan masyarakat Riau yang maju, mandiri, dan berdayasaing.
9. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berakhlak adalah meningkatkan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai moral dan agama dalam kehidupan masyarakat untuk mewujudkan kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam kehidupan bermasyarakat yang toleran, rukun, dan damai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Mewujudkan keamanan dan kenyamanan masyarakat adalah membangun kondisi yang kondusif bagi kehidupan dan kegiatan perekonomian, sosial, politik, dan kebudayaan bagi seluruh masyarakat di Provinsi Riau.
11. Mewujudkan lingkungan yang lestari adalah mengendalikan dan memulihkan kerusakan dan penurunan kualitas lingkungan guna mendukung pembangunan Provinsi Riau yang berkelanjutan.
12. Mewujudkan masyarakat madani adalah mempercepat penegakan supremasi hukum, hak asasi manusia, dan kehidupan masyarakat yang demokratis.

4.3 Bagian / Unit Kerja Biro Administrasi Pembangunan

Di Biro Pembangunan ada beberapa pembagian unit kerja yaitu :

1. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
2. Kabag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah (Kabag APPD) Kabag APPD dibagi menjadi dua bagian bagian yaitu:
 Kasubag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan APBD,
 Kasubag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan APBN.
3. Kabag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah (Kabag APPW). Kabag APPW dibagi menjadi tiga bagian yaitu : Kasubag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah I, Kasubag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah II, Kasubag Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah III.



4. Kabag Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan (Kabag APPP). Kabag APPP di bagi menjadi tiga bagian yaitu : Kasubag Analisis Pencapaian Kinerja Pembangunan Daerah, Kasubag Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan Daerah, Kasubag Kebijakan Pembangunan Daerah
5. Kasubbag Tata Usaha (Kasubbag TU)

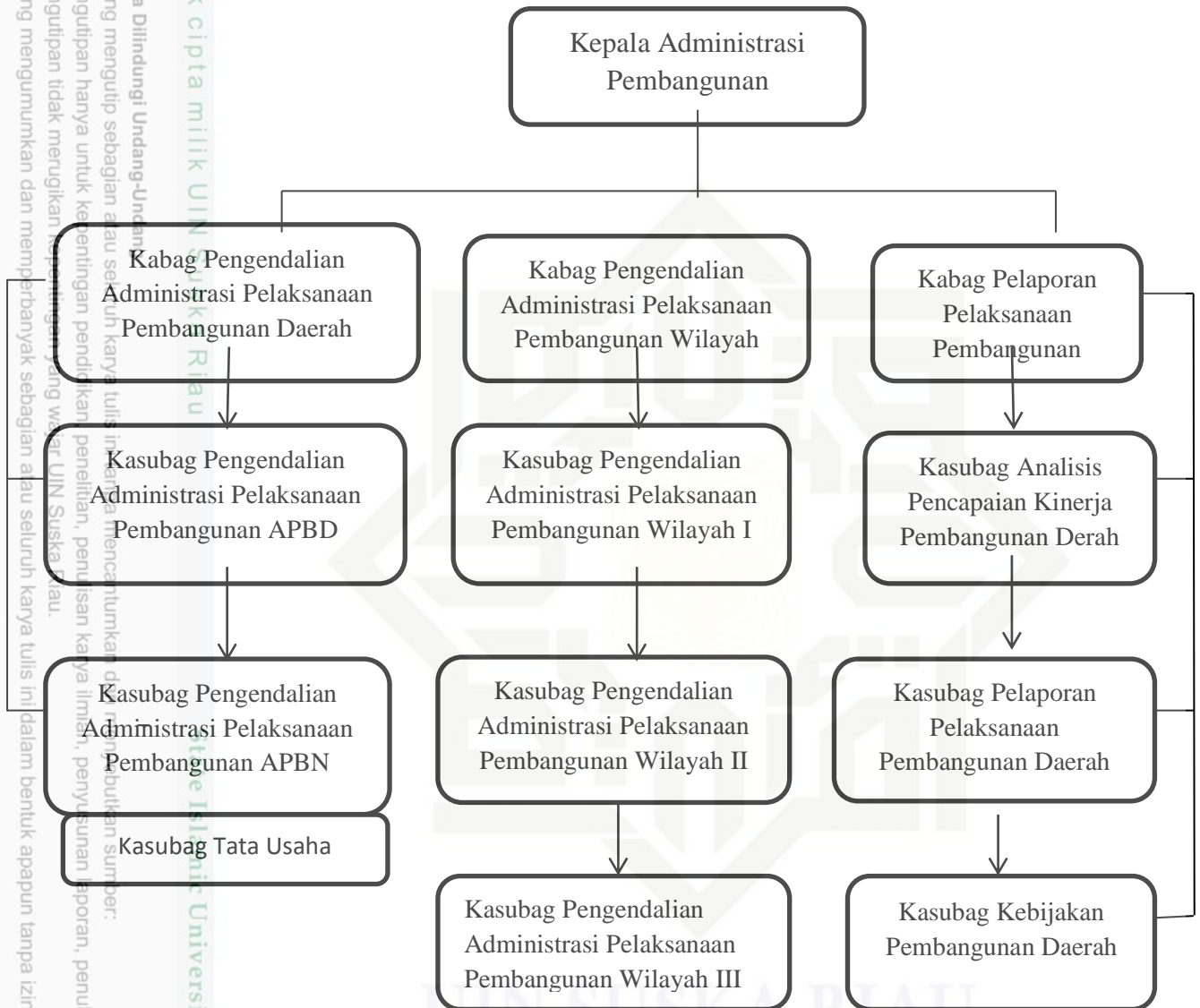
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Administrasi Pembangunan



Sumber: Kasubag TU Biro Administrasi Pembangunan

4.5 Deskripsi Umum tentang Ruang Lingkup Biro Administrasi Pembangunan

4.5.1 Sejarah berdirinya Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Riau

Sebelum terbentuknya Biro Administrasi Pembangunan. Pada Tahun 2008, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 2 Tahun 2001. Biro tersebut bernama Biro Ekonomi dan Pembangunan (Ekbang) yang diatur dengan Perda No. 2 Tahun 2001 tentang pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau, sesuai dengan bunyi pasal 5 (lima) Susunan Organisasi Sekretariat Daerah terdiri dari

1. Sekertaris daerah.
2. Asisten Bidang Pemerintahan, Hubungan Masyarakat dan hukum (Asisten I).
3. Asisten Bidang Ekonomi Pembangunan dan Kesejahteraan rakyat (Asisten II).
4. Asisten Bidang Administrasi Umum (Asisten III).
5. Biro Pemerintahan dan Hubungan Masyarakat.
6. Biro Hukum
7. Biro Ekonomi dan Pembangunan Daerah.
8. Biro Kesejahteraan Rakyat.
9. Biro Umum.
10. Biro Perlengkapan.
11. Biro Keuangan.
12. Bagian-Bagian.

13. Sub Bagian-Sub Bagian.

14. Kelompok Tenaga Ahli Fungsional.

4.6 Uraian Tugas Bagian/Unit Kerja Biro Administrasi Pembangunan

a. Tugas Pokok Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Riau

Kepala Biro Administrasi Pembangunan membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan daerah, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah, pelaporan pelaksanaan pembangunan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Biro Administrasi Pembangunan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan daerah, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah, pelaporan pelaksanaan pembangunan;
- b. Penyiapan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan daerah, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah, pelaporan pelaksanaan pembangunan;
- c. Penyiapan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pencapaian tujuan kebijakan, dampak yang tidak diinginkan, dan faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan kebijakan di bidang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan daerah, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah, pelaporan pelaksanaan pembangunan; dan

d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh asisten perekonomian dan pembangunan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.6.1 Biro Administrasi Pembangunan terdiri atas :

1. Kepala Bagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan

Daerah mempunyai tugas melakukan melaksanakan penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan APBD, pengendalian administrasi pembangunan APBN, dan Tata Usaha.

Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah.
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan APBD, pengendalian administrasi pembangunan APBN, dan Tata Usaha;
- c. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pencapaian tujuan kebijakan, dampak yang tidak diinginkan, dan faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan kebijakan di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pembangunan APBD, pengendalian administrasi pembangunan APBN, dan Tata Usaha; dan

- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Biro Administrasi Pembangunan yang berkaitan dengan tugasnya.

Bagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah, terdiri atas:

1. Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah mempunyai tugas :
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan APBD;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan APBN
 - c. Menyiapkan bahan pengelolaan dan menyajikan penyempurnaan penyusunan kebijakan standart pengendalian pelaksanaan pembangunan sumber dana APBD;
 - d. Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengendalian dan pelaporan pembangunan sumber dana APBD;
 - e. Menyiapkan evaluasi dan pembinaan pelaksanaan pembangunan sumber dana APBD; bahan pengolahan dan menyajikan bahan/data pelaksanaan pemantauan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- f. Menyiapkan bahan analisa dan mengkaji permasalahan dalam rangka tertib administrasi pelaksanaan pembangunan sumber dana APBD;
 - g. Menyiapkan bahan koordinasi dalam rangka pengumpulan bahan pelaksanaan pembangunan;
 - h. Menyiapkan bahan penyusunan perumusan kebijakan dan membuat laporan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan;
 - i. Menyiapkan bahan penyajian data/informasi hasil pelaksanaan pembangunan dari sumber dana APBD;
 - j. Menyiapkan bahan koordinasi dalam rangka pelaksanaan pemberian bantuan;
 - k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan APBD; dan
 - l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan APBN;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan APBN;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Menyiapkan bahan pengelolaan dan menyajikan penyempurnaan penyusunan kebijakan standart pengendalian pelaksanaan pembangunan sumber dana APBN;
- d. Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengendalian dan pelaporan pembangunan sumber dana APBN;
- e. Menyiapkan bahan pengolahan dan menyajikan bahan/data pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pembinaan pelaksanaan pembangunan sumber dana APBN;
- f. Menyiapkan bahan analisa dan mengkaji permasalahan dalam rangka tertib administrasi pelaksanaan pembangunan sumber dana APBN;
- g. Menyiapkan bahan koordinasi dalam rangka pengumpulan bahan pelaksanaan pembangunan;
- h. Menyiapkan bahan penyusunan perumusan kebijakan dan membuat laporan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan;
- i. Menyiapkan bahan penyajian data/informasi hasil pelaksanaan pembangunan dari sumber dana APBN;
- j. Menyiapkan bahan koordinasi dalam rangka pelaksanaan pemberian bantuan;
- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan APBN; dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Subbagian Tata Usaha.

Kepala Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas :

- a) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbagiantata Usaha;
- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagiantata Usaha;
- c) Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian;
- d) Melaksanakan pelayanan administrasi keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan, serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan;
- e) Melaksanakan pelayanan administrasi umum meliputi kearsipan;
- f) Melaksanakan pengkajian bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- g) Melaksanakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup biro;
- h) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan bahan Rencana Strategis, Rencana Kerja, Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran, Penetapan Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Keterangan ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

barang/aset, kehumasan, pengelolaan dan pelayanan sistem informasi, serta pengelolaan perpustakaan.

- i) Pertanggung Jawaban, dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah lingkup biro;
- j) Melaksanakan pengolahan bahan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup biro;
- k) Melaksanakan perencanaan pemeliharaan perlengkapan biro;
- l) Melaksanakan perencanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- m) Melaksanakan pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- n) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Tata Usaha; dan
- o) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Bagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah I, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah II, dan pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah III;

- a. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. PenyusunanA program kerja dan rencana operasional pada Bagian Pengendalian dministrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah;
- c. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah I, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah II, dan pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah III;
- d. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pencapaian tujuan kebijakan, dampak yang tidak diinginkan, dan faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan kebijakan di bidang pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah I, pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah II, dan pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan wilayah III; dan
- e. Pelaksaaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Biro Administrasi Pembangunan yang berkaitan dengan tugasnya.

Kepala Bagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah terdiri atas :

- a. Kepala Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah I meliputi : Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu mempunyai tugas :
 - a) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah I;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah I;
 - c) Melaksanakan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah I;
 - d) Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah I;
 - e) Melaksanakan rencana peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
 - f) Melaksanakan perencanaan dan pengembangan pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah I;
 - g) Melaksanakan perencanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
 - h) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah I; dan
 - i) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- b. Kepala Subbagian Pengendalian Administrasi pelaksanaan Pembangunan Wilayah II meliputi : Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kuantan Singingi, Kabupaten Indragiri Hulu, Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai tugas :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Pengendalian Administrasi pelaksanaan Pembangunan Wilayah II;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Pengendalian Administrasi pelaksanaan Pembangunan Wilayah II;
 - c. Melaksanakan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah II;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah II;
 - e. Melaksanakan rencana peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
 - f. Melaksanakan perencanaan dan pengembangan pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah II;
 - g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Pengendalian Administrasi pelaksanaan Pembangunan Wilayah II; dan
 - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- c. Kepala Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah III, meliputi: Kabupaten Rokan Hilir, Kota



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dumai, Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Siak dan Kabupaten Kepulauan Meranti mempunyai tugas :

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah III;
- 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Pengendalian Administrasi Pelaksanaan Pembangunan Wilayah III;
- 3) Melaksanakan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah III;
- 4) Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah III;
- 5) Melaksanakan rencana peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
- 6) Melaksanakan perencanaan dan pengembangan pengendalian administrasi pelaksanaan pembangunan Wilayah III;
- 7) Melaksanakan perencanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- 8) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Pengendalian Administrasi pelaksanaan Pembangunan Wilayah III; dan
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kepala Bagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang analisis capaian kinerja pembangunan daerah, pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah, dan kebijakan pembangunan daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan;
 - b. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang analisis capaian kinerja pembangunan daerah, pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah, dan kebijakan pembangunan daerah;
 - c. Penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang analisis capaian kinerja pembangunan daerah, pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah, dan kebijakan pembangunan daerah;
 - d. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pencapaian tujuan kebijakan, dampak yang tidak diinginkan, dan faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan kebijakan di bidang analisis capaian kinerja pembangunan daerah, pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah, dan kebijakan pembangunan daerah;
- dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Biro Administrasi Pembangunan yang berkaitan dengan tugasnya.

Kepala Bagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan terdiri atas :

1. Kepala Subbagian Analisis Capaian Kinerja Pembangunan Daerah mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Analisis Capaian Kinerja Pembangunan Daerah;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Analisis Capaian Kinerja Pembangunan Daerah;
- c. Melaksanakan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis analisis capaian kinerja pembangunan daerah;
- d. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi analisis capaian kinerja pembangunan daerah;
- e. Melaksanakan rencana peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
- f. Melaksanakan perencanaan dan pengembangan analisis capaian kinerja pembangunan daerah;
- g. Melaksanakan perencanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Analisis Capaian Kinerja Pembangunan Daerah; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kepala Subbagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- c. Melaksanakan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah;
- d. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah;
- e. Melaksanakan rencana peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
- f. Melaksanakan perencanaan dan pengembangan pelaporan pelaksanaan pembangunan daerah;
- g. Melaksanakan perencanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Pelaporan Pelaksanaan Pembangunan Daerah; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Subbagian Kebijakan Pembangunan Daerah mempunyai tugas :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kebijakan Pembangunan Daerah;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kebijakan Pembangunan Daerah;
- c. Melaksanakan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis pembangunan daerah;
- d. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi kebijakan pembangunan daerah;
- e. Melaksanakan rencana peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
- f. Melaksanakan perencanaan dan pengembangan kebijakan pembangunan daerah;
- g. Melaksanakan perencanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Kebijakan Pembangunan Daerah; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Asisten Administrasi Umum

Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan daerah, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang organisasi, umum, dan administrasi pimpinan.



Asisten Administrasi Umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan Kebijakan Daerah Di Bidang Organisasi;
- b. Pelaksanaan Kebijakan Di Bidang Umum Dan Administrasi Pimpinan;
- c. Pengoordinasian Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah Di Bidang Organisasi;
- d. Pemantauan Dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Daerah Di Bidang Organisasi;
- e. Penyiapan Pelaksanaan Pemantauan Dan Evaluasi Di Bidang Umum Dan Administrasi Pimpinan;
- f. Penyiapan Pelaksanaan Pembinaan Administrasi Dan Asn Pada Instansi Daerah; Dan
- g. Pelaksanaan Fungsi Lain Yang Diberikan Oleh Sekretaris Daerah Di Bidang Organisasi, Umum, Dan Administrasi Pimpinan Yang Berkaitan Dengan Tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner yang telah sebariskan, maka untuk menjawab tujuan penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan karyawan. Kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai yang dapat mendorong para karyawan untuk mau bekerja dengan lebih semangat dan giat dalam melaksanakan tugas nya.

Hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau yaitu 18 atau 36% yang sangat setuju kalau kompensai, promosi jabatan lingkungan kerja, pengembangan karyawan, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dan 28 atau 56% responden menyatakan setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dan kemudian 5 atau 10% menyatakan kurang setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dan kemudian 2



atau 4% responden menyatakan tidak setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya 0 atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju kalau kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

6.2 Saran

Motivasi merupakan hal penting dalam setiap individu pegawai karena dengan motivasi yang tinggi pegawai bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan tentunya sangat menguntungkan bagi kelangsungan sebuah organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, instansi dan pimpinan dalam sebuah organisasi harus bisa mengetahui faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, setelah instansi atau pimpinan mengetahui faktor tersebut kemudian instansi mencari solusi terbaik agar motivasi kerja pegawai selalu meningkat dan membaik agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang di cita-citakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Bandung Refika Aditama.

Dr. Emron, Edison. Dr. Yohny, Anwar. Dr. Imas, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Dr. Harun, Samsuddin. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Dr. Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia pustaka.

Drs. Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Hamzah B. Uno. 2016. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, Hani T. 2000 *Manajemen personalia*. BFEE Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Motivasi dan Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Hikmat, Mahi M. 2011. *Metode penelitian dalam perspektif ilmu komunikasi dan sastra*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sanusi, Anwar. 2016. *Metode Penelitian Dan Bisnis*, Salemba Empat : Jakarta Selatan.

Sondang, Siagian. 2000. *Administrasi Pembangunan*, Jakarta , Bumi Aksara

Sugiyono, Prof. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, Prof. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Internet

<https://tafsirweb.com/7127-quran-surat-al-qashash-ayat-77.html>. diakses pada 15 Mei 2020.

<https://tafsirweb.com/1271-quran-surat-al-imran-ayat-139.html>. diakses pada 15 Mei 2020.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

FITRI LENI, Di lahirkan di Kabupaten Kampar tepatnya di Dusun 1 Pulau Tinggi pada tanggal 10 April 1998. Anak kelima dari lima bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN 007 Pulau Tinggi pada tahun 2011. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di MTSN Padang Mutung dan tamat pada tahun

2014 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar pada tahun 2014 dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara. Penulis menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2021.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.



KUISIONER PENELITIAN

Dalam rangka menyelesaikan skripsi saya pada pendidikan strata satu, dengan judul: **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Studi Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau”** maka saya sangat mengharapkan kesedian bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi identitas dan kuisisioner ini dengan sebenarnya. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia :

☐ 21 – 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ 41 – 50 tahun

☐ 51 tahun ke atas

4. Pendidikan Terakhir :

☐ SMA

☐ DIPLOMA

☐ Sarjana

☐ S2

5. Lama bekerja di instansi ini :Tahun

6. Jabatan saat ini sebagai :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Di bagian :

Bekerja di bagian tersebut sudah :.....Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Setiap butir pertanyaan serta alternative jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
2. Daftar pertanyaan diisi dengan cara memberikan tanda Chec klist (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.

Keterangan : SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak setuju
ST S : Sangan tidak setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



a. Motivasi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat semangat bekerja di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Riau					
2	Saya sangat senang mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya selalu datang dengan tepat waktu					
4	Saya diberi gaji yang cukup oleh instansi, oleh sebab itu saya sangat termotivasi untuk bekerja					
5	Saya diberi fasilitas yang lengkap oleh instansi, oleh sebab itu saya sangat termotivasi untuk bekerja					
6	Saya diberi ruangan yang nyaman oleh instansi, oleh sebab itu saya sangat termotivasi untuk bekerja					
7	Saya merasa aman bekerja di bagian umum, oleh sebab itu saya sangat termotivasi untuk bekerja					
8	Saya diberi asuransi kesehatan oleh instansi, oleh sebab itu saya sangat termotivasi untuk bekerja					
9	Saya diberi insentif/bonus oleh instansi, oleh sebab itu saya sangat semangat untuk bekerja					
10	Saya diberi pendidikan dan latihan oleh instansi, oleh sebab itu saya sangat termotivasi untuk bekerja					

UIN SUSKA RIAU

b. Kompensasi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji pokok yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan instansi					
2	Pembayaran gaji yang saya terima selalu tepat waktu					
3	Selain gaji pokok, instansi memberikan saya insentif yang Memadai					
4	Selama saya bekerja instansi memberikan saya fasilitas yang memadai					
5	Penghargaan yang diberikan kepada saya, dapat meningkatkan gairag saya dalam bekerja					
6	Asuransi kesehatan yang diberikan instansi kepada saya, sangat sesuai dengan keinginan					
7	Selama saya bekerja, saya diberikan penghargaan atas prestasi kerja saya					
8	Fasilitas yang lengkap dan canggih dapat meningkatkan produktivitas kerja					
9	Instansi sangat memperhatikan kesejahteraan para pegawainya					
10	Saya sangat puas dengan kompensasi yang diberikan instansi kepada saya					

c. Promosi Jabatan

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan/jabatan yang sekarang saya tempati telah sesuai dengan keinginan saya					
2	Pelaksanaan promosi yang ada di instansi tempat saya bekerja sudah sangat adil					
3	Program promosi jabatan pegawai yang ada sekarang sesuai dengan aturan yang ada.					
4	Pelaksanaan program promosi jabatan di instansi tempat saya bekerja dapat membantu pengembangan karir.					
5	Senioritas di Bagian Umum menentukan seseorang untuk dipromosikan.					
6	Saya perlu mengetahui kapan program promosi Dilaksanakan					
7	Saya perlu mengetahui syarat – syarat program promosi jabatan yang dilakukan oleh Intansi tempat saya bekerja					
8	Saya perlu mengetahui prosedur program promosi yang ada instansi tempat saya Bekerja					
9	Saya setuju latar belakang pendidikan menjadi salah satu acuan dalam pelaksanaan Promosi					
10	Pelaksanaan promosi secara keseluruhan sudah sangat baik					

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Lingkungan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat nyaman bekerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kab.Rokan Hilir					
2	Fasilitas Kerja yang ada di bagian Umum sudah sangat memadai					
3	Ruang gerak yang diberikan instansi dalam bekerja sangat memuaskan					
4	Saya sangat aman bekerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kab.Rokan Hilir					
5	Kebersihan tempat saya bekerja sudah sangat baik					
6	Hubungan saya dengan atasan sudah sangat baik					
7	Hubungan saya dengan sesama pegawai sudah sangat Baik					
8	Tata ruang instansi tempat saya bekerja sudah sangat baik					
9	Penerangan ruangan kerja yang di berikan sangat sesuai dengan keinginan saya					
10	T ata warna yang diterapkan sangat sesuai dengan keinginan saya					

e. Pengembangan Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi berupaya untuk meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja					
2	Instansi sangat memperhatikan kelangsungan karir setiap pegawai					
3	Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk kesesuaian dengan iklim suasana kerja institusi					
4	Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk kesesuaian dengan budaya institusi					
5	Instansi berupaya untuk meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja					
6	Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tujuan instansi					
7	Pelatihan yang dilaksanakan mampu mengubah sikap cara kerja saya menjadi lebih baik					
8	Pelatihan yang saya lakukan sangat bermanfaat dalam proses pembelajaran					
9	Materi pelatihan yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai					
10	Saya sangat merasakan perubahan yang positif setelah mengikuti pelatihan					

BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN



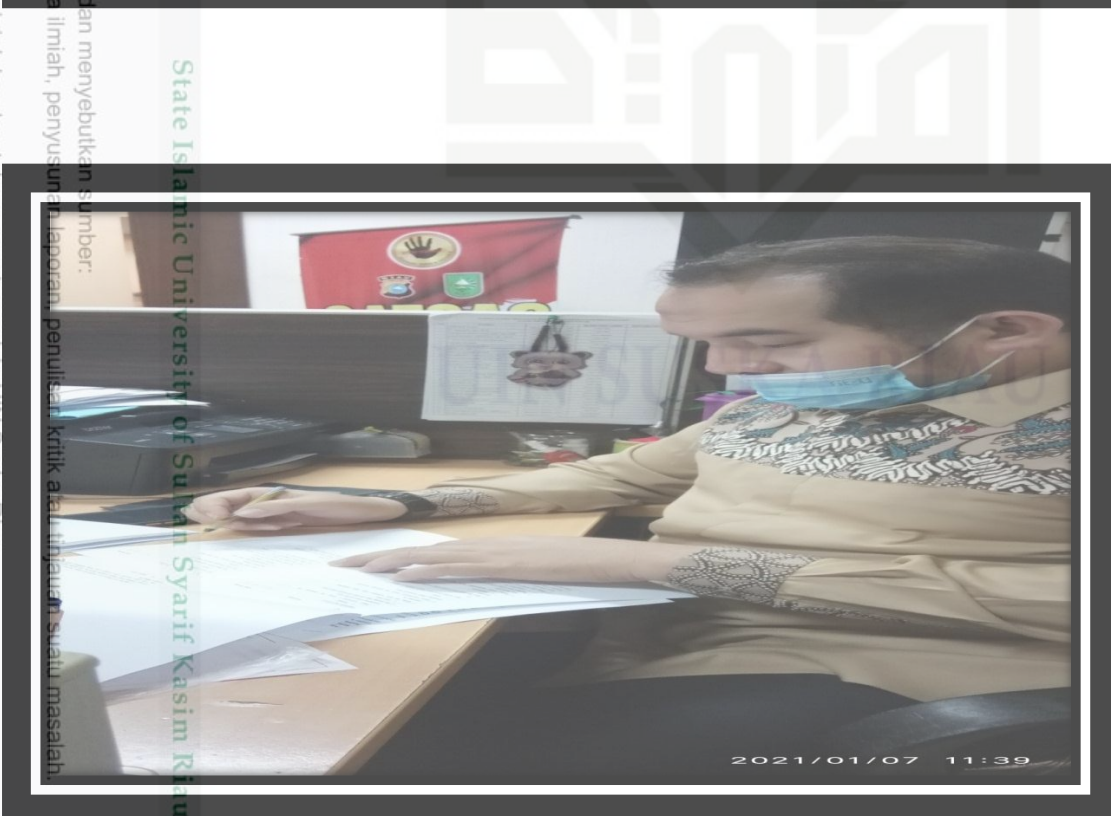
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI RESPONDEN PENGISIAN KUISIONER



Hak cipta milik UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak cipta milik UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

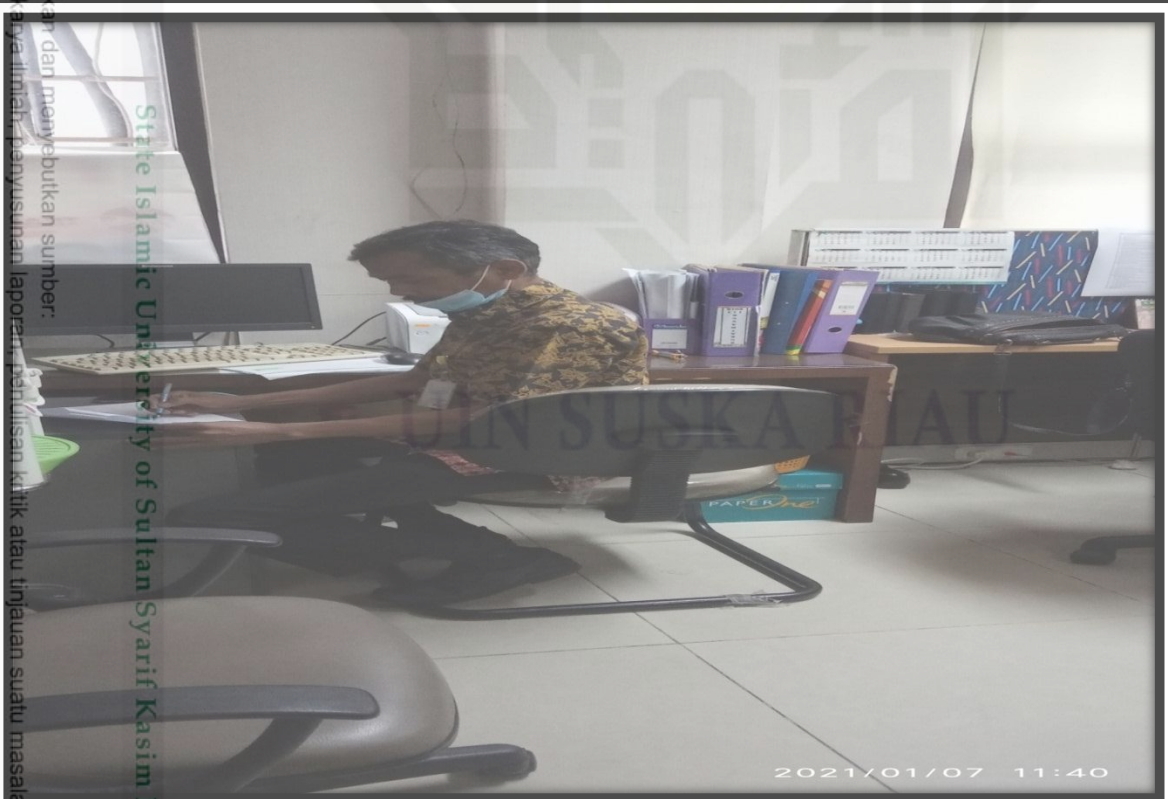
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS



FITRI LENI, Di lahirkan di Kabupaten Kampar tepatnya di Dusun 1 Pulau Tinggi pada tanggal 10 April 1998. Anak kelima dari lima bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN 007 Pulau Tinggi pada tahun 2011. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di MTSN Padang Mutung dan tamat pada tahun 2014 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar pada tahun 2014 dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara. Penulis menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2021.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.